

公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる 改善促進策(案)

〈令和 6 年度第 1 回 岩手県地域職業能力開発促進協議会資料〉

令和 6 年 11 月 14 日 (木)

厚生労働省

岩手労働局職業安定部訓練課



岩手地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について

「介護分野」の選定理由

- ほかの訓練コースと比較し「就職率は高いが、応募率が低い」状況となっていること
- 人手不足が顕著となっており、高齢化が進む中で今後ますます需要が高まることから、訓練受講者をより多く確保していく必要があること

情報収集（ヒアリング）実施状況

- ◎ ヒアリング実施時期 令和6年6月～8月
- ◎ ヒアリング実施者 岩手労働局、岩手県、独立行政法人高齢・障害・雇用支援機構岩手支部
- ◎ ヒアリング先 職業訓練実施機関（3機関）、職業訓練受講者採用企業（3社）、職業訓練修了者（4名）からヒアリングを実施

	訓練コース	期間	採用企業	修了者
1	委託訓練	3か月	介護老人保健施設	30代女性
2	求職者支援訓練	3か月	認知症対応型グループホーム	10代女性
3	介護労働講習	6か月	認知症対応型グループホーム	60代男性
4	介護労働講習	6か月	福祉用具販売・レンタル	40代男性



ヒアリング実施結果概要【職業訓練実施機関】①

訓練実施にあたって工夫している点

- 講師からの一方通行の授業にならないよう注意し、グループワークやコミュニケーションは他分野の訓練の倍以上の時間をとっている。また、介護現場に対する不安感や恐怖感を持つ生徒が多いことも特徴的であるため、多様な職種・業態の現職の講師に登壇いただき、現場の実情を伝えられている点には生徒からも多数満足の声をいただいている。
なお、介助を行う際には多様な正解があり、様々な指導者に教えを乞うことで技術の幅が広がるため、実技演習においては特に介助手法に隔たりが出ないように配慮している。
- 月1回のハローワークでの説明会のほか、施設での説明会を募集期間中に2回実施。PCの操作体験や在職者訓練の介護系コースを見学してもらい、イメージを掴んでもらった。
- 女性の職業と思われがちだが、送迎ドライバーや洗濯物等の運搬などの力仕事が担える男性を採用したい介護施設も多いため、男性の受講生も積極的に募集した。
- 広告宣伝方法については次のとおり。
 - ・ ハローワークが離職者あてに送付するDMにチラシを同封していただいた。
 - ・ 市のHPに訓練実施の案内を掲載していただいた。
 - ・ 地方紙に訓練実施の記事を掲載していただいた（広告ではなく記事で掲載のため、掲載費用なし）。
 - ・ 市の施設にチラシを配架した。
 - ・ 経費削減のためチラシを白黒印刷に変えた時期もあったが、白黒では目立たないことから、費用は嵩むがカラー印刷に戻した。
- 訓練期間が6か月に及ぶため、新鮮さを維持することと、全員が打ち解けられるよう定期的に席替えを行っている。
- 実習に際しては積極的な受講生と消極的な受講生を同じグループにすることで、お互いに補いながらも各過程をクリアできるよう工夫している。



ヒアリング実施結果概要【職業訓練実施機関】②

訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況

- 職員3名中2名がキャリア・コンサルタント有資格者。7～8人ずつに分担し1人15分を目安にコンサルティングを実施した。
 - ・ 訓練開始約1か月後に「訓練に慣れたか?」、「実習に向けて心配なこと」、「就職の準備状況」について確認した。
 - ・ 訓練開始2か月後になると介護のカリキュラムやWordの訓練が終わる時期なので、Word検定の手応えや介護施設での実習や職場体験に向けた目標の確認、働く上での条件も確認した。
 - ・ 訓練終了前には、Excelの検定の手応えや就職活動の計画を確認。就職先が決まっている受講生には「就職状況報告書」などの提出書類の記入指導を行った。
- 職業訓練は就職が目的であることを強く意識させるようにしている。中には目的が「就職」から「パソコンのスキルアップ」などに代わってしまう人もいる。
- 「就職活動記録票」（毎月末提出）をもとに、職員による個別面談を3回実施。
- ハローワーク職員による求人票の見方、介護職の求人状況、自己PRなどのアドバイス。
- 訓練は「パソコン」、「介護座学」、「介護実技」と3区分の授業形態で進んでいくため、その時の授業内容に応じた支援としている。例えば、介護実技中のキャリコンでは職場見学申込に関する相談に対応したり、パソコン中のキャリコンでは応募書類の添削を行ったりなど。

また、介護訓練の場合、純粹に自分の希望で介護職を目指す生徒ばかりでなく、生活資金のためであったり、他にできそうな仕事がないからという理由で介護職を選んでいる生徒も少なくないため、就職活動に主体的に取り組んでいけないケースも多くあり、キャリコンは表面的には出しづらいうる本音を吐き出させたり、精神的な障壁を取り除くための大事な時間にもなっている。



ヒアリング実施結果概要【職業訓練実施機関】③

訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点

- 本コースには、講師を市内の介護施設職員や退職した職員13人に依頼しており、パソコンのみのコースよりも人件費がかかるので、**定員充足率が100%でないと費用面で厳しい。**
介護福祉士会から講師の派遣は可能と言われているが、派遣費用の単価が介護福祉士会側の単価であり、委託費では足りず依頼したくてもできないので委託費を上げてほしい。
- 実習で使用する介護ベッドや車椅子のレンタル費用が高い。
- 受講生が集まらず訓練コースが中止となった場合委託費が一切入ってこないため、現に当該コースにかかる費用が発生しているにも関わらず、すべて訓練実施機関の手出しになるのは厳しいと感じる。
- 国の委託料の仕組みに合わせて就職支援をしているが、就職支援経費就職率に該当する雇用形態で就職させたい訓練機関の意向と受講生の希望とのミスマッチが発生している。**受講生の平均年齢が53.1歳と高い**ことや子育て中の方もいることにより、就職支援経費就職率に該当する雇用形態よりも、「体力面で無理のない範囲で働ける」、「子供の学校生活に合わせられる」など**個人のライフスタイルに合う雇用形態を希望される方も多く、就職支援経費就職率が上がらないので仕組みの見直しができないか。**
- 介護分野の訓練に対する要望は特にない。日々の募集においてはハローワークから業界の人材不足に伝えるため充足させようという連携の意識が感じられて大変ありがたい。



どのような就職支援を行っているか（就職率が良好な要因）



- 訓練期間中に複数回、就職ガイダンスを実施。
- 社会福祉協議会の協力のもと、福祉人材センターに登録しての受講生個人への情報提供。
- いきいき支援財団の協力のもと、高齢者体験会や福祉用具見学会の企画。
- 施設見学を実施し、修了生や実際に働いている職員の方々、また、事業主による施設でのサービスの内容を話してもらい、就職時のイメージを体感してもらうこと。
- 訓練の中で応募書類を作成しており、3か月の訓練が終わるとすぐに就職活動が始められる状態にした。
- 訓練用パソコンのMicrosoft Edgeホーム画面はハローワークの求人検索に設定し、日々就職先候補を調べられるようにしている。
- ハローワークに気軽に通いやすい環境づくり。窓口終了間際に受講生が相談に行く場合は訓練機関から電話を入れている。
- 訓練の放課後に受講生が気になる介護施設に出向き、見学や職場体験を実施している。
- 訓練期間終了後1か月ごとに登校日を設け、訓練生同士でも情報交換している。
- 実習先の職員から実習に来た受講生の就職が決まったか問い合わせが来ることがある。
- 訓練中からの職場見学の促進を行っている。応募前提ではなくとも見学可能な施設が多数あり、比較検討として最低でも訓練中に1か所は見学することをお勧めしている。**訓練後は週に1回曜日を決めて状況確認を行いフォローアップを行っている。週に最低1件の就職活動がない生徒は自ら取り組んでいけない何かしらの理由があると判断し、踏み込んだサポートを行っている。**踏み込み具合は個々の特性・状況に配慮し、連絡が途絶えたりシャッターを下ろされないよう距離感には気を付けている。

ヒアリング実施結果概要【職業訓練受講者採用企業】①

訓練により得られたスキル、技能等のうち採用後に役立っているもの

- 基本的な介護技術やコミュニケーション技術。
- コミュニケーション技術と認知症の理解が深く、高齢者と関わりを持つ際に受容・傾聴がしっかりできている。
- 介護に関する知識や技術、救命救急など多岐にわたるスキルを修得してきているため、即戦力に近い知識と技術があり、指導する際に理解が早い。

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル・技能等

- 技術に関して、研修生同士でモデル役になったりして技術を習得してきたと思う。ただ、コロナ感染症もあり現実的ではないと思うが、実際に施設での体験ができればコミュニケーション力や技術力が上がるのではないか。
- 社会保障制度に関する基本的な知識、障害の種別や経済状況に応じた支援制度など。
- 現在のカリキュラムにもあるとは思うが、認知症ケア・感染症対策・口腔ケア・ITスキル・家族支援技術等。



ヒアリング実施結果概要【職業訓練受講者採用企業】②

訓練修了生の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること（同程度の経験等を有する者同士を比較。採用事例がない場合は想定。）。

- 学習時間の短縮とチームワークの円滑さと適応力の高さ。
- 認知症を含む疾病、障害の理解。ある程度の医療の多岐な知識（認知症の中核症状や老年期に多い疾病の種類など）。
- 未受講の者と比較すると即戦力に近い知識や技術が身につけているため、技術の習得に関して評価のクリアが早く独り立ちのタイミングも早いため施設側として助かっている。

採用する際、重視している事項

- 介護の仕事は人と人の付き合いの仕事なので、人柄、あいさつがきちんとできて明るい人、何事に対しても前向きな人。
- 第一印象、人当たりの良さ、キャリアアップへの意欲。
- 人間性や態度と適応力と向上心（学習意欲）。



ヒアリング実施結果概要【職業訓練修了者】

訓練を受講して感じたこと、学んでおいた方が良かったことなど

- 「認知症サポーター」と「赤十字ファーストプロバイダ」に関しては、就職してからの取得だと日程的な苦勞が多いと思いき取得させていただいて大変助かりました。
- 生活支援の実践演習に時間をかけてほしい。
- 医療的ケアは学んでも介護職員にケアをさせるところがほとんどなく、生かされていないのが現状です。制度的な部分の見直しが必要。
- シーツ交換。

訓練内容が就職後役に立ったか？

- 受講した職業訓練の科目ごとに5段階の評価を記載してもらおう。
① とても役立っている、② まあ役立っている、③ 役立っている、④ あまり役立っていない、⑤ ほぼ役立っていない

訓練コースにより受講する科目の内容は異なっているものの、①「とても役立っている」と②「まあ役立っている」で全体の87.8%を占めており、職業訓練受講の満足度の高さがうかがえる。一方でパソコン操作の実技については若干低めの評価となっている。



ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について



介護業界・ 介護訓練の PR



- 関係機関と連携し、幅広い世代を対象とした業界のPRを行う。
- 介護職員の掘り起こしを図るために、介護業界以外の企業説明会等において介護業界就職のメリット「年齢の高い方々も多数活躍している」、「介護現場の負担を軽減する機器の導入」等のPRを行い介護業界に目を向けてもらう。
- 職業訓練の周知、入校後のミスマッチを防止するため、積極的に訓練施設の見学会、体験を実施する。
- 訓練修了生の声、成功体験談等を収集し求職者等に対して周知を行う。
- 訓練施設はキャリアコンサルティングを通じて訓練生との関係性を構築し、再就職支援に力を入れていることをアピールする。

企業の求める人材の育成を目指して

- 即戦力となるような介護、医療、福祉に関する知識の習得。
- 施設利用者、職場の同僚とのコミュニケーションが重要視されていることから、グループワーク等コミュニケーション技術の向上に向けたカリキュラムに力を入れる。
- 採用後のキャリアアップへの意欲を求める企業が多いことから、キャリアコンサルティングを通じて「キャリア形成の重要性」について理解を深める。

国への要望等

- 「人件費、各種レンタル機材費用等の高騰により、運営が厳しくなっていることから委託費を上げてほしい」、「訓練受講生の高齢化、就業形態の多様化に伴い就職支援経費就職率を見直してほしい」という要望について、引き続き本省へ伝達する。

令和 7 年度 委託訓練（公共職業訓練） 実施計画策定方針（案）

R6.10.30

岩手県商工労働観光部定住推進・雇用労働室 労働担当

令和 7 年度の委託訓練（公共職業訓練）の実施計画策定方針について、第 11 次岩手県職業能力開発計画（令和 4 年 3 月策定）、本県の雇用情勢及び厚生労働省の令和 7 年度概算要求の内容を踏まえ、以下のとおりとする。

I 基本方針

1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業訓練の推進

(1) IT 人材の育成強化

IT 等のデジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行えるデジタル推進人材が不足しており、そうした育成を図るため、IT や新たな技術を活用した職業能力開発等の推進を図る。

① IT 分野における委託訓練の拡充

委託訓練において、広く IT を活用できる人材を育成するため IT 分野における訓練コースの拡充を行うとともに、IT 活用スキルや業務に必要なデジタルリテラシー等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定を行う。

② 高度 IT 人材の育成

ITSS レベルの資格取得を目指す訓練コースを展開し、IT 人材やデジタル人材の育成を図る。

(2) IT や新たな技術を活用した職業能力開発等の推進

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和 4 年 12 月 23 日閣議決定）において、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付けデジタル技術を活用できるようにすることが重要とされているところであり、IT 分野以外の訓練コースにおいても、訓練分野の特性に応じた DX リテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーの要素を含むカリキュラムを設定する。また、訓練受講者の利便性や職業能力開発の効果を高める観点から、オンライン訓練等を積極的に取り入れながら職業訓練を進めていく。

(3) 人手不足分野における訓練の充実

将来不足する IT 人材、デジタル推進人材分野の訓練拡大と人手不足が顕著な分野の訓練を実施する。

① IT 分野における職業訓練の受講機会の充実による IT 人材、デジタル推進人材の確保

② 人手不足が顕著な介護及び建設分野の訓練機会の確保と観光分野の訓練コースの設定

2 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

離職した非正規労働者等の就職を促進するため、求職者のニーズを踏まえた訓練コースの設定を行う。

(2) 女性の職業能力開発

出産・育児・介護のために長期間離職した女性や就業経験が少ない母子家庭の母等は、十分な職業能力の形成の機会に恵まれていないことが多いことから、就業相談を通じて、一人ひとりの状況に応じた適切な情報を提供するほか、企業の求人状況を踏まえながら、再就職に結びつく職業能力開発の機会を提供する。

① 介護、医療、IT分野での訓練コースの設定、託児サービス付き訓練コースの設定

介護、医療、IT分野等の女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースを設定する。

② 母子家庭の母等への就業支援等の実施

母子家庭の母等に対して、雇用ニーズに合致した委託訓練を実施することにより、母子家庭の母等の自立支援を図る。

3 地域レベルのコンソーシアムによる訓練の開発・検証等

岩手県地域職業能力開発促進協議会において、訓練の効果検証等の結果を踏まえた地域の企業・事業主団体が求める新たな知識・能力を訓練に盛り込んだ職業訓練の開発又は既存の職業訓練の見直しを行う。

II 募集定員

令和7年度については、令和6年8月20日付けで岩手労働局から前年度からの繰越を含まない定員割当として前年度比101.0%の1,555名が示された。長期訓練枠は前年度から1名減の51名、短期訓練枠は1,504名である。この中に新たにデジタル分野の目安数が352名と示され、順次拡大されることとなっている。第11次岩手県職業能力開発計画においても、介護・医療・IT分野の離職者等再就職訓練の受講者数の目標が343人（就職率87.2%）となっており、実現に向けて推進していく。

県内の雇用情勢は、個人消費が持ち直していることや生産活動が全体として持ち直しつつあることから、近年の有効求職者数（ハローワークに登録して仕事を探している人の数）は2万人前後となっており、大きな変動はないものの、保育、介護、建設、宿泊・飲食等の分野における人手不足は依然として解消しておらず、これらの分野への再就職を引き続き支援する必要等があることから、直近の訓練実績及び地域の訓練ニーズ、IT分野への対応を踏まえた上で、短期訓練枠を充実して実施する。

Ⅲ 訓練コース設定の考え方について

訓練コースの実施計画については、第11次岩手県職業能力開発計画(令和4年3月策定)、本県の経済情勢及び雇用情勢を踏まえ、各公共職業安定所等に意見照会を行い、下記のとおりとしたところである。岩手県地域職業能力開発促進協議会に対し意見を求め決定するもの。

1 離職者等再就職訓練について

(1) 地域の実情を踏まえて、ITスキル標準(ITSS)で定めるレベル1以上の資格(NPO法人スキル標準ユーザー協会が作成する「ITSSのキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ」に掲載されているもの。)の取得を目指す訓練コース、DX推進スキル標準対応コース及びWEBデザイン等のデジタル資格取得を目指すコースを設定し、カリキュラムにデジタル職場実習を組み込むコースの設定を推奨する。

(2) 育児・介護等により訓練期間又は訓練時間に配慮が必要な離職者等に対し、令和6年度と同様に、訓練期間を2か月とした訓練を通年で実施する。

(3) 子育て中の女性の再就職を支援するため、託児サービスの可能なコースを限定せず、託児サービスを提供できる訓練受託希望者が受託したコースを託児サービス付きコースとする。

なお、託児サービスの普及のため、託児サービスの提供を企画提案審査における評価の加点項目とするなどのメリット措置を講じる。

(4) 母子家庭の母等の職業的自立促進コースについては、令和6年度と同様に、母子家庭の母等の職業的自立促進コースの単独実施は行わず、離職者等再就職訓練と統合した「母子家庭の母等の職業的自立促進コース併用型」として設定する。

(5) これまで職業能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、企業が求める国家資格の取得を目指す長期(1~2年)の訓練コース(長期高度人材育成コース)を設定し、高い可能性で正社員就職に導くことができる訓練を実施する。

(6) 岩手県地域職業能力開発促進協議会における訓練の効果検証等の結果を踏まえ、地域職業能力開発促進協議会において協議のうえ、地域の企業・事業主団体が求める知識・能力を職業訓練に盛り込むなど、新たに開発した職業訓練コース又は既存の職業訓練カリキュラムを見直した職業訓練コース(地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コース)を活用した訓練コースの設定について検討する。

(7) 職業安定所等の求人・求職情報による職業訓練ニーズ及び各事業主団体等へのヒアリング等を勘案し、訓練期間を2か月に設定した訓練を実施する。

(8) 建設分野における人材を確保するため、「総合オペレーション科」等の総合的な建設系の訓練を実施する。

- (9) 観光分野における人材を確保するため、3か月の知識等習得コースで訓練を実施する。

IV 訓練の実施時期

令和6年度の実施時期を参考とし、各地区での実施時期を決定するものとする。

原則として隣接する地区等で同種の訓練が重複しないように調整して設定するものとする。

なお、国においても「求職者支援訓練」を実施していることから、令和6年度と同様に岩手労働局とも実施計画について事前に協議することにより、同時期に同様のコースが設定されないよう調整する。

また、年度跨ぎのコース設定については、資格取得等の試験時期の関係から修了時期を考慮すべきものについては、令和7年度も同様のコース設定とする。

V 令和7年度委託訓練実施計画

令和7年度の委託訓練実施計画については、以下のとおりとする。(R6.10月時点)

- 離職者等再就職訓練 131 コース 1,544 名 (R6 : 128 コース 1,452 名)
〔 母子家庭の母等の職業的自立促進コース含む
 ※離職者等再就職訓練と併用 (R6 : 4 コース) 〕
 - 日本版デュアルシステム訓練 計画なし (R6 : 3 コース 46 名)
 - eラーニング 3 コース 46 名 (R6 : 6 コース 87 名)
- 合計 134 コース 1,590 名 (R6 計画 : 136 コース 1,570 名)**

※ 年度跨ぎ含む

令和 7 年度施設内訓練実施計画（案）について
【岩手職業能力開発促進センター】

1. 令和 7 年度施設内訓練実施計画について

(1) 令和 7 年度施設内訓練の策定について

施設内訓練計画の策定に当たって、以下の項目についてニーズ調査等を実施した。

① 事業所のヒアリング等による人材ニーズ調査

訓練科ごとに関連する事業所を訪問（電話による聞き取り含む。）し、採用時に求める職業能力、OJT では習得し難い職業能力についてヒアリング調査を実施した。調査数の内訳は機械・金属加工関連企業 10 社、電気・電子関連企業 10 社、居住・環境関連企業 10 社、その他 13 社の計 43 社。

② 求人状況・求職状況

各訓練科に関連する職種ごとの求人数について調査を行った。具体的には、施設から概ね 40km 圏内の公共職業安定所（盛岡、花巻、北上、水沢）の職業別求人・求職状況報告を集計した。

③ 産業ニーズ

訓練科および訓練内容の設定にあたっては、施設から概ね 40km 圏内における市町村（盛岡市、花巻市、遠野市、北上市、奥州市、紫波町、矢巾町、西和賀町、金ケ崎町）地域の当該訓練科等の関連事業所数および就業者数について調査を行った。

④ 民間教育訓練機関等との競合

県立産業技術短大、県内認定訓練施設、民間能力開発事業所等の訓練内容について、電話による聞き取り、資料やホームページ等により調査した。

(2) 令和 7 年度離職者訓練実施計画について

ニーズ調査および令和 6 年度までの経過から、以下のように設定した。

① ものづくり訓練に限定

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が施設内訓練として実施する訓練科は、平成 21 年度より「ものづくり」に限定することとなっている。

② 訓練コースと定員

実施する訓練科は、産業ニーズ等を考慮し一部カリキュラムの変更などを検討のうえ、昨年度と同様に以下の7科を予定している。

1. テクニカルオペレーション科（募集科名：CAD/NC オペレーション科）
2. 金属加工科
3. 電気設備技術科（募集科名：電気設備施工科）
4. 生産システム技術科
5. ビル管理技術科
6. 住宅施工技術科（募集科名：建築 CAD 施工科）
7. 橋渡し訓練（募集名：ものづくり導入訓練）

※訓練期間は1か月であり、その後続く訓練（6か月）や就職に必要な能力の向上を図るもの

※1か月の訓練終了後、「金属加工科」「電気設備技術科」「住宅施工技術科」へ合流

令和7年度求職者支援訓練実施計画策定方針（案）補足資料

○基礎コースと実践コースの認定定員の割合は、概ね3：7で推移

- ・令和6年度（9月開講分まで）の定員充足率は、基礎が69.6%、実践が84.9%と実践コースのほうが充足している現状。
- ・基礎コースは、社会人基礎力を集中的に習得する100時間講習が必須となっており、実施機関によっては実施困難な場合有り。

○訓練機関の申請動向を勘案したコース割合は、概ね2：8となる見込み

- ・訓練実施機関の撤退の抑制及び申請勧奨。
- ・新規参入が可能となるよう新規枠の上限を拡大。（令和3年度より30%）

○eラーニングコース受講者のうち、岩手県内在住の求職者は約4割

- ・令和6年9月開講分までのeラーニングコースの定員充足率は96.4%（うち、岩手県内ハローワーク管轄の応募者数31.6%、受講者数39.6%）
- ・令和6年9月末時点（12月開講分まで）の認定数は7コース100名。（実践コース全体の26.2%）

○中央協議会の意見等

- ・民間訓練実施機関による訓練の質の確保・向上のため、委託要件そのものの見直しを含め、検討するべき。
- ・就職率の向上に加えて職場定着も意識しながら、企業とのミスマッチにならないような取組を進めてほしい。

○令和7年度のコース割合は、基礎コース25%：実践コース75%で検討

○令和7年度の実践コースに「通所コース」枠及び「eラーニングコース」枠をそれぞれ設定予定

	R1		R2		R3		R4		R5		R6(9月開講分まで)	
	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践
1. 認定定員の割合 ※()は全国	40% (50%)	60% (50%)	40% (50%)	60% (50%)	40% (50%)	60% (50%)	30% (40%)	70% (60%)	30% (40%)	70% (60%)	25% (30%)	75% (70%)
2. 上限値	264人	396人	224人	336人	371人	557人	261人	609人	261人	609人	176人	527人
3. 認定数	149人	513人	130人	493人	125人	596人	125人	712人	193人	671人	103人	381人
4. 基礎と実践の割合	25.0%	75.0%	20.8%	79.2%	17.3%	82.7%	14.9%	85.1%	22.3%	77.7%	21.3%	78.7%
5. 定員充足率	44.3%	42.0%	44.9%	63.2%	62.5%	57.5%	60.2%	66.4%	66.3%	62.6%	69.6%	84.9%
6. 認定コース数	13	39	12	38	11	41	11	49	15	47	9	26
7. 中止コース数	1	8	2	8	1	4	1	3	1	11	0	1